

Junge Beschäftigte und Arbeitsschutz

Gesundheitsschutz (K) Eine Gruppe wie jede andere? Unerfahren, teils unsicher und eher risikobereit: Gefährdungen in der Arbeitswelt haben für junge Menschen oft andere Ursachen als für Ältere. Ulrich Zilz von der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) klärt im Interview darüber auf.

Was macht die Generation Z aus, also die 16- bis 25-Jährigen? Wie können Unternehmer, Vorgesetzte und Ausbilder die Sicherheit und Gesundheit von Azubis und jungen Beschäftigten fördern? Diese Gruppe zählt zu den sogenannten Digital

Natives, die mit digitalen Technologien aufgewachsen und mit deren Benutzung vertraut sind. Vor allem für die jüngeren unter ihnen, konkret für die Jugendlichen von 14 bis 17 Jahren gilt: Laut der Sinus Jugendstudie 2016 sind diese Jahrgänge gut mit Smartphones, PCs und Laptops ausgestattet. Sie leben als erste Generation komplett online oder sehr stark online orientiert – mit allen Chancen und Risiken.

Wie davor die Shell-Jugendstudie 2015 festgestellt hat, sind sie stark von einer sozialen Werteorientierung geprägt – auch in ihrer Rolle als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Freundschaft, Partnerschaft, Familie sowie die Entwicklung einer eigenständigen Persönlichkeit sind wichtiger als der kompromisslose berufliche Erfolg. Sie wollen selbstgesteuert lernen und akzeptieren Autorität nicht um der Position willen – das führt teils zu Konflikten: Auf der einen Seite wünschen sie sich Eigenverantwortung und Beteiligung, stellen Führung infrage, auf der anderen Seite erwarten sie je nach Situation kompetente Vorgesetzte, die Probleme lösen und fachlich versiert sind. All das muss in der betrieblichen Ausbildung und bei der Themenvermittlung rund um den Arbeitsschutz mitbedacht werden.

Welchen Risiken sind die jungen Beschäftigten ausgesetzt? Laut der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung – kurz DGUV – hatten Auszubildende im Jahr 2017 rund 32000 meldepflichtige Arbeitsunfälle, davon 117 neue Unfallrenten und drei Todesfälle. Die Unfallquoten der jüngeren Beschäftigten liegen deutlich über denen der älteren. Das hat vor allem zwei Ursachen: Erstens das Risiko der Unerfahrenheit. Mangelnde Kenntnisse und Stress durch neue Aufgaben führen gerade bei Berufsanfängern häufig zu Unfällen. Zweitens das Jugendlichkeitsrisiko: Jugendliche testen eher Grenzen aus, mitunter ist die Bereitschaft höher, Risiken einzugehen. Zudem befinden sie sich in einer Übergangssituation, lösen sich vom Elternhaus und müssen sich in der neuen Rolle am Arbeitsplatz behaupten. Sie sind oft unsicher, trauen sich aber nicht nachzufragen.

Wo sind die Gefahren besonders groß? Konkret z. B. bei Arbeiten mit Handwerkzeugen oder dem Umgang mit Leitern, aber auch bei Schädigungen, die eher mittel- bis langfristig entstehen und die Gesundheit beeinträchtigen können: wie Lärm, Hautschutz, Rückengesundheit und zunehmend psychische Belastungen. Ein weiteres erhöhtes Risiko ist der Straßenverkehr. Wegeunfälle ohne Fremdbeteiligung sind dabei besonders auffällig.

Was können Arbeitgeber, Vorgesetzte und Ausbilder dagegen tun? Neben einer regelmäßigen und fundierten Aufklärung spielt die Unternehmenskultur eine tragende Rolle. Um die Unternehmen auf dem Weg hin zu einer Kultur der Prävention zu unterstützen, hat die DGUV die Kampagne „kommmitmensch“ ins Leben gerufen. Alle Beschäftigten – natürlich auch die jungen – sollen jederzeit die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit anwenden und mitdenken.

Dieses Kernthema wird durch die Handlungsfelder Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur sowie Betriebsklima konkretisiert. Sind die Kollegen und Kolleginnen nicht nur beispielsweise beim Tragen von persönlicher Schutzausrüstung, sondern auch in den genannten Bereichen vorbildlich, helfen sie Azubis, sich im Unternehmen zurechtzufinden sowie sich sicher und gesund zu verhalten.

Wie spricht man junge Leute am besten an? Überträgt man die Ergebnisse der viel beachteten Hattie Studie zur Unterrichtsforschung auf die betriebliche Ausbildung, wird die Meinung zahlreicher Ausbilderinnen und Ausbilder bestätigt: Lernen wird gefördert durch systematische Rückmeldungen, problemlösenden Unterricht, hohe Fachkenntnisse und kontinuierliche, fachliche Fortbildung der Ausbilder. Wichtig ist darüber hinaus eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Ausbilder und Azubi, die sich unter anderem durch ein positives Lernklima und einen offenen Umgang mit Fehlern auszeichnet.

Deshalb beschäftigt sich das Präventionsprogramm Jugend will sich-er-leben in diesem Jahr mit dem Handlungsfeld Fehlerkultur. Ein Unterweisungskonzept in elf Modulen bietet Anregungen, wie Auszubildende lernen und konstruktiv mit Fehlern umgehen. Auch hier gilt die Devise: lernen durch Abschauen. Ein Rat an die Ausbilder: Seien Sie ein Vorbild und sprechen Sie über Ihre eigenen Fehler. Diskutieren Sie mit den Auszubildenden: Wo gibt es Beispiele und Fälle, von denen man lernen kann?

Es kommt immer gut an, wenn junge Kollegen in Entscheidungen und Prozesse einbezogen werden. Das hilft, schwierige Themen nachzuvollziehen und schafft Akzeptanz. Eine Kommunikation „von oben herab“ sorgt eher für Widerstand. Mit Feedback gibt man

Orientierung. Nutzen Sie die Ideen Ihrer Auszubildenden, um Lösungen und Verbesserungen gemeinsam zu erarbeiten.

Wie wendet man dieses Wissen konkret in der beruflichen Ausbildung an? Lernformen mit einem hohen Maß an Selbststeuerung, Eigenverantwortung und Beteiligung – wie Projektarbeit – sind für Azubis besonders geeignet. Ein weiteres Beispiel: Peer-Systeme. Sie beruhen auf der Kooperation von kollegialen Ansprechpartnern: Azubis aus dem ersten Ausbildungsjahr werden beispielsweise von Paten aus dem zweiten Ausbildungsjahr betreut.

Auch auf dem Gebiet der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist selbst erarbeitetes Wissen ein positiver Faktor. Wer als Ausbilder für mehr Sicherheit in der Werkshalle sorgen will, lässt die Azubis selbst Probleme, Risiken und Sicherheitsgefahren aufspüren. Dazu sollten Lösungen entwickelt und bewertet werden. Entscheiden Sie gemeinsam, was umgesetzt werden kann und soll. Durch das selbständige Recherchieren zu den Gefährdungen und den entsprechenden Maßnahmen bleiben die Kenntnisse länger im Gedächtnis, sie prägen das Verhalten – und sind auch übertragbar auf andere Bereiche.

Wie sieht es bei der Gefährdungsbeurteilung aus? Auch hier macht es Sinn, die jungen Beschäftigten zu fragen. So werden sie für von Anfang an im Betriebsalltag für die Sicherheit und Gesundheit sensibilisiert. Eine wichtige Funktion im Arbeitsschutz erfüllt z.B. die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene, regelmäßige Unterweisung. Hierbei gibt der Unternehmer den Beschäftigten konkrete Erläuterungen bezüglich der sicheren und gesundheitsgerechten Ausführung ihrer Tätigkeiten. Klassisch sind Vorträge weit verbreitet, die dem Frontalunterricht ähneln. Wie können wir diese Form umgehen, um den Azubis eine möglichst ideale Vermittlung und Aufnahme der Inhalte zu ermöglichen? Wie bleiben wir dabei rechtssicher?

Im Folgenden beschreibe ich einen Weg, der das möglich macht – zugegeben aber auch etwas aufwendiger ist. Der Plan: Azubis unterweisen sich gegenseitig. Voraussetzung hierfür ist, dass der Ausbilder den Prozess intensiv begleitet – von der Erarbeitung über die Unterweisung bis hin zur Verständniskontrolle, Durchführungs- und Wirkungskontrolle:

- Die Unterweisung muss gründlich vorbereitet werden. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sollten durch die Azubis in eigene Unterweisungskataloge und Leitfäden umgesetzt werden.
- Die notwendigen Inhalte sind korrekt und vollständig, sie werden zum richtigen Zeitpunkt – nämlich vor Aufnahme der Tätigkeit – vermittelt.

- Mangelnden Fachkenntnissen und fehlender Übung in der Unterweisung wird durch strukturierte Anleitungen und Hilfen entgegengewirkt.
- Die Inhalte müssen für alle Azubis verständlich sein.
- Die Unterweisung muss dokumentiert werden und zu sicherem Arbeiten führen.
- Eine Kontrolle der Lernziele, zum Beispiel durch Tests, muss in den Leitfäden eingeplant werden.
- Der Ausbilder prüft die Qualität der Unterweiskataloge sowie Leitfäden und erstellt Unterweisungspläne, um die Durchführung geplant und systematisch kontrollieren zu können. Der gesamte Prozess sollte dokumentiert werden und auf Wirksamkeit geprüft werden.

Zum Schluss ganz profan die Frage: Was wünschen sich junge Menschen von ihrem Arbeitgeber? Nach den oben genannten Jugendstudien und vielen Gesprächen mit Ausbildern und Azubis gibt es einfache Grundsätze: Azubis wollen in vielen Situationen als Erwachsene behandelt und als Profis angesprochen werden. Sie möchten selbständig arbeiten und beweisen, dass sie etwas können. Gleichzeitig möchten sie aber bei eigener Unsicherheit unterstützt, geführt und angeleitet werden. Diese Widersprüchlichkeit stellt die zentrale pädagogische Herausforderung für Ausbilderinnen und Ausbilder dar.

Autor

Ulrich Zilz, Ausbildungsreferent der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) und Koordinator JWSL bei der DGUV

JWSL: Prävention für Azubis

Jugend will sich-er-leben (JWSL) ist ein Präventionsprogramm der DGUV für berufsbildende Schulen und Ausbildungsbetriebe, das jedes Schuljahr ein neues Thema behandelt. Neben dem aktuellen Thema Fehlerkultur werden Informationen zu 14 weiteren relevanten Präventionsthemen angeboten.

Gestartet 1972, ist es heute das größte branchenübergreifende Präventionsprogramm für Auszubildende. Es erreicht bis zu 800000 junge Beschäftigte. Für die Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen ist JWSL die Gelegenheit, sich zu Beginn ihres Berufslebens mit den Risiken der Arbeitswelt vertraut zu machen. Gleichzeitig sollen sie zu sicherheits- und gesundheitsbewusstem Verhalten motiviert werden. www.jwsl.de

Veröffentlichung

Erschienen in der Zeitschrift „Gute Arbeit“, Ausgabe 04/2019

Kontakt

Sollten Sie als Medienvertreterin oder -vertreter auf Autorensuche für Fachartikel oder Themen sein, kontaktieren Sie uns gerne per E-Mail an presse@bghm.de